



Protokollauszug vom

21.08.2024

Departement Präsidiales / Personalamt:

Systematik der Führungsstufe und Führungsgefässe: Anpassungen der mittleren und unteren Führungsstufe und Teilnahme an der Kaderinformation

IDG-Status: öffentlich

SR.23.790-2

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die Zuordnung zur mittleren und unteren Führungsstufe gemäss Stadtratsbeschluss SR.15.866-1 wird wie folgt angepasst und ist durch das Personalamt in Zusammenarbeit mit den departementalen Personaldiensten zu vollziehen:

- Kriterien für die Zuordnung zur *mittleren Führungsstufe* sind die folgenden:
 - o Leitung einer Hauptabteilung (Stufe 2) gemäss Verordnung über die Organisation und die Aufgaben der Stadtverwaltung (OVS);
 - o bei Verwaltungseinheiten über 100 Mitarbeitende (12 Bereiche und Ämter) auch die Leitung einer Abteilung (Stufe 3 nach OVS), wenn sie Führungsverantwortung für andere Führungskräfte hat, d.h. wenn ihrer Verwaltungseinheit weitere Abteilungen und Teams mit eigenen Leitungsfunktionen unterstellt sind;
 - o Funktionen Departementale:r Personalleiter:in und Departements-Controller:in
- Als Kriterium für die Zuordnung zur *unteren Führungsstufe* werden die dem Einreihungsplan zugehörigen Richtpositionen Führungsfunktionen A bis C herangezogen. Zur unteren Führungsstufe zählen deshalb:
 - o Alle Führungsfunktion A, B oder C die nicht der mittleren oder oberen Führungsstufe angehören.

2. Der Teilnehmendenkreis für die *Kaderinformation* wird wie folgt definiert:

- Mittlere Führungsstufe gemäss neuer Systematik;
- Angehörige der obersten und oberen Führungsstufe;
- Departementale Kommunikationsbeauftragte.
- «27 Departements-Joker». In Abhängigkeit zur Grösse der Departemente haben die Departemente DSS, DSO und DTB die Möglichkeit, jeweils 5 Kadermitarbeiter:innen zusätzlich zu den oben definierten Funktionen zu entsenden und die anderen Departemente

DPR, DFI, DBM und DSU jeweils 3 Kadermitarbeiter:innen. Diese können pro Veranstaltung variieren und müssen der Stadtkanzlei jedes Mal rechtzeitig gemeldet werden.

3. Zur Verbesserung von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz der Systematik wird das Personalamt in Zusammenarbeit mit den Departementalen Personaldiensten beauftragt:

- Die Zuordnung der mittleren und unteren Führungsstufen in einem halbjährlichen Rhythmus zu überprüfen (gemäss Rhythmus der Kaderinformation) und die aktuellen Listen an einem zugänglichen Ort auf My Win abzulegen;
- einen Prozess für eine Anpassung der Zuordnungen festzulegen, der im Rahmen von Reorganisationen oder Neueinreihungen von Funktionen zur Anwendung kommt.

4. Die Änderungen der Systematik der mittleren und unteren Führungsstufe sowie der Teilnehmendenkreis der Kaderinformation gemäss vorstehenden Ziffern 1 und 2 treten auf den 1. Oktober 2024 in Kraft.

5. Mit dem vorliegenden Beschluss wird auch der Stadtratsbeschluss SR.23.790-1 (Systematik der Führungsstufen und Führungsgefässe: Anpassungen der oberen Führungsstufe und Teilnahme an der Führungskonferenz) veröffentlicht. Die gemäss Dispositiv-Ziff. 1 und 2 betroffenen Führungspersonen (Funktionsinhaber:innen) werden intern über die Linie informiert. Zudem erfolgt durch das Personalamt eine Information der departementalen Personaldienste.

6. Mitteilung an: Alle Departemente; Personalamt (auch zur Information der dezentralen Personaldienste), Stadtkanzlei, Kommunikation Stadt Winterthur.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:



A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Mit dem Stadtratsbeschluss SR.23.790-1 zur *Systematik der Führungsstufen und Führungsgefässe: Anpassungen der oberen Führungsstufe und Teilnahme an der Führungskonferenz* wurde bereits der erste Teil der Überarbeitung der im Jahre 2015 eingeführten Systematik vorgenommen. Ergänzend hierzu fand nun eine Anpassung der Zuordnungen zu den beiden weiteren Führungsstufen statt, und zwar zur mittleren und unteren Führungsstufe. Damit verbunden ist auch eine neue Regelung der Teilnahme am gesamtstädtischen Führungsgefäss Kaderinformation, zu der Angehörige der mittleren Führungsstufe berechtigt sind.

Aufgrund der im Vergleich zur obersten und oberen Führungsstufen grösseren Anspruchsgruppe und des komplexeren Mechanismus zur Erstellung einer verbindlichen und nachvollziehbaren Systematik wurden die Departemente bei der Erarbeitung folgendermassen einbezogen:

- Diskussionen in der Departementssekretär:innen-Konferenzen vom 29.01.2024, 18.03.2024 und 17.06.2024;
- Diskussion im HR-Meeting vom 18.06.2024;
- Austausch mit einem aus Vertreter:innen verschiedener Departemente zusammengesetzten Kernteam.

2. Aktuelle Situation

Auf die allgemeine Ausgangslage, die Problemstellungen und Zielsetzungen einer Überarbeitung der Systematik der Führungsstufen wurde bereits ausführlich im SR.23.790-1 eingegangen. Mit diesem Beschluss erfolgte auch eine Anpassung der Systematik der obersten und oberen Führungsstufe. Grundsätzlich hat sich eine Einteilung in vier Führungsstufen bewährt und soll deshalb bestehen bleiben. Ebenfalls beibehalten wird die Zuteilung zu einer Führungsstufe anhand der Einstufung der Planstelle und wird somit nicht ad personam vergeben.

Bis anhin orientierte sich die Systematik hauptsächlich an den im Einreichungsplan aufgeführten Richtpositionen Führungsfunktion A bis D. Die beiden Führungsfunktionen A und B beinhalten die Leitung einer kleineren Organisationseinheit, die Durchführung von Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen und ab Führungsfunktion B zusätzlich die Leitung von Projekten sowie eine Ausbildung auf Niveau Fachhochschule. Zur Führungsfunktion C gehört die Leitung einer grösseren Verwaltungseinheit, inklusive die Umsetzung oder sogar Bearbeitung von strategischen Fragestellungen. Die oberste Führungsfunktion D umfasst die Leitung eines Bereichs oder einer sehr grossen und bedeutenden Verwaltungseinheit, mit komplexen Strukturen und Aufgabenstellungen. Die von A bis D zunehmenden Anforderungen werden zudem durch ansteigenden Lohnklassen abgebildet.

Anhand der geschilderten Führungsfunktionen fand nun die Zuordnung zu den Stufen statt: Alle Planstellen, die als FÜ A oder FÜ B eingereiht sind, gehören automatisch der unteren, alle als FÜ C klassifizierten Planstellen der mittleren Führungsstufe an. Im Rahmen der Vernehmlassung zum seinerzeitigen SR.15.866-1 «Systematik der Führungsstufen und Führungsgefässe» wurden Ausnahmeregelungen zugelassen, wenn der Mechanismus nicht griff oder aber, wenn Wünsche und Anliegen der Departemente berücksichtigt werden mussten. Seit der Einführung im Januar 2016 haben sich gewisse Herausforderungen und Inkonsistenzen in der praktischen Umsetzung der Systematik ergeben, gerade was die mittlere und unteren Führungsstufe anbetrifft. So zum Beispiel:

- Das Zuordnungskriterium Richtposition erweist sich in einigen Fällen als nicht eindeutig und ist für Führungskräfte und Personalverantwortliche nicht einfach nachvollziehbar.
- Die bestehende Zuordnung bildet die PIAS-Organisationsstruktur der Stadt Winterthur nicht widerspruchsfrei ab: Es kann vorkommen, dass Mitarbeitende der gleichen Führungsstufe angehören trotz unterschiedlicher hierarchischer Position. Es gibt aber auch umgekehrt Fälle, bei denen vergleichbare hierarchische Positionen innerhalb eines Bereichs unterschiedlichen Führungsstufen zugeordnet sind, was auf eine unterschiedliche Einreihung zurückzuführen ist.
- Es lassen sich strukturelle Unterschiede zwischen den Departementen in der Verteilung der Führungsstufen festmachen, wie Tabelle 1 entnommen werden kann. Im Departement Bau und Mobilität sowie im Departement Soziales sind überdurchschnittlich viele Funktionen der mittleren Führungsstufe zugeordnet, was eher mit unterschiedlichen Lohnniveaus in Verbindung gebracht werden kann, als dass dies den Besonderheiten der Organisationen geschuldet ist. So geht die Einstufung einer Funktion in der Lohnklasse 14 mit einer Führungsfunktion C einher. Die Departemente Sicherheit und Umwelt, Schule und Sport sowie Technische Betriebe weisen einen vergleichsweise hohen Anteil an Führungsfunktionen A und B auf, die der unteren Stufe zugeordnet sind. Insgesamt kann seit der Einführung der Systematik im Jahr 2016 eine deutliche Zunahme an Positionen der unteren Führungsstufe festgestellt werden.
- Fachkader und Schlüsselpositionen sind in der Systematik nur bedingt berücksichtigt, wenn es sich um Führungspositionen handelt.
- Die zur Systematik der Führungsstufen zugehörigen Prozesse und Verantwortlichkeiten sind zum Teil nicht ausformuliert und / oder ungenügend kommuniziert. Dies betrifft gerade die Zuteilung zur mittleren und unteren Führungsstufe.

Tabelle 1: Anzahl an Funktionen in den vier Führungsstufen getrennt nach Departement
(Stichtag für die Ziehung der Daten: 15.05.2024)

Departement	Oberste FS ¹	Obere FS	Mittlere FS ²	Untere FS	Gesamt	FTEs ³	Anstellungen ⁴
Präsidiales	1	7	17	23	47	188.3	432
Finanzen	1	5	15	18	38	182.1	239
Bau und Mobilität	1	5	37	24	66	315.2	370
Sicherheit und Umwelt	1	6	14	71	91	373.6	422
Schule und Sport ⁵	1	4	33	286	323	768.0	2250
Soziales	1	4	56	84	144	1020.2	1541
Technische Betriebe	1	4	20	102	126	802.4	854
Stadtkanzlei	1	2	4	-	7	16.8	22
Gesamt	8	37	196	608	849	3666.5	6170

¹ FS = Führungsstufe

² ohne departementale Kommunikationsbeauftragte

³ FTEs = Total der geleisteten Pensen aller während des Jahres beschäftigten Mitarbeiter:innen. Aus Personalstatistik 2023 des Verwaltungs- und Betriebspersonals

⁴ Anzahl Anstellungsverhältnisse = jede:r Mitarbeiter:in wird voll gezählt (Kopfzählung). Die Anzahl Anstellungsverhältnisse ist höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen, da dieselbe Person verschiedene Stellen innehaben kann und in diesem Fall mehrfach gezählt wird. Aus Personalstatistik 2023 des Verwaltungs- und Betriebspersonals

⁵ nicht mitgezählt ist die Mitarbeitendengruppe der Lehrpersonen (Lehrpersonen der Volksschule, Kurslehrpersonen und Städtische Lehrpersonen) die etwas mehr als 3700 Anstellungen ausmacht. Stand Dezember 2023.

3. Lösungsvorschläge

Im Rahmen der Diskussionen zur Überarbeitung der Systematik wurden verschiedene Kriterien für eine Zuordnung zur mittleren und unteren Führungsstufe diskutiert und ihre Vor- und Nachteile gegenübergestellt. Tabelle 2 fasst die vier wichtigsten Kriterien und Ideen sowie deren Vor- und Nachteile zusammen. Das Kriterium *Richtposition* wurde bereits im Abschnitt 2 ausführlich beschrieben. Die *hierarchische Position* bezieht sich dabei einerseits auf die in der hierarchischen Gliederung der Departemente vorgenommene Einteilung der Departemente in Bereiche (Stufe 1), Hauptabteilungen (Stufe 2) und Abteilungen (Stufe 3) gemäss Verordnung über die Organisation und die Aufgaben der Stadtverwaltung (OVS). Stufe 1 fand bereits bei der Systematik der oberen Führungsstufe Berücksichtigung. Andererseits bezieht sich die hierarchische Position aber auch auf die Umsetzung der hierarchischen Gliederung im Organisationsmanagement des Personalinformations-Systems (PIAS), das die hierarchische Gliederung der Stadtverwaltung in der Regel abbildet und zusätzlich die Führungsbeziehungen zwischen den Funktionsträger:innen

auf den verschiedenen Ebenen berücksichtigt. Als weiterer Zuteilungsmechanismus wurden *Departements-Listen* ins Spiel gebracht, d.h. von den Departementen nach eigenen Kader-Kriterien erstellte Listen departementaler Kadermitarbeiter:innen, und zwar in Anlehnung an die Zuteilung zu den früheren Führungsgruppen. Als vierte und letzte sinnvolle Möglichkeit für die Systematik kam die Idee von *Schlüsselfunktionen* in Betracht: Mit einer gesamtstädtischen Definition von Schlüsselstellen oder -funktionen liessen sich neben den Führungs- auch wichtige Fachkaderfunktionen in der Systematik berücksichtigen.

Tabelle 2: Übersicht über mögliche Zuordnungs-Kriterien inklusive deren Vor- und Nachteile

Kriterium: Richtpositionen (FÜ A bis FÜ C)	
Vorteile	Nachteile
direkt aus PIAS ableitbar, Verteiler einfach zu generieren	nicht einheitlich gehandhabt in der Praxis
nicht an Person, sondern an Funktion gebunden	stark mit Einstufung / Lohnklasse verknüpft
nachvollziehbares, transparentes Kriterium	berücksichtigt hierarchische Positionen nur bedingt
für Personalentwicklungsmassnahmen geeignet	ungenügende Berücksichtigung von Fachkader und Schlüsselfunktionen
Kriterium: Hierarchische Position (abgeleitet aus OVS und PIAS)	
aus dem PIAS ableitbar, Verteiler weniger einfach zu generieren	stark mit der Grösse des Departements verknüpft
nicht an Person gebunden, sondern an hierarchische Positionen	berücksichtigt die Tiefe der Organisationsstruktur ungenügend – Leitung eines Alterszentrums nur auf Organisationsmanagement-Ebene 5
nachvollziehbares, transparentes Kriterium	etwas mechanistisch und nicht abschliessend – unklar, auf welcher Ebene die Zuordnung endet
für Personalentwicklungs-Massnahmen geeignet	ungenügende Berücksichtigung von Fachkader und Schlüsselfunktionen
Kriterium: Departements-Listen	
berücksichtigt Departements-spezifische Anliegen und Besonderheiten	keine gesamtstädtische und einheitliche Lösung
kann durch die Departemente aus den bestehenden Listen zusammengestellt werden	Verteiler nicht automatisch aus PIAS ableitbar; Aufwand für die Organisation grösser
kann flexibel zusammengestellt werden	Anzahl an Teilnehmer:innen müsste festgelegt werden
Kriterium: Berücksichtigung von Schlüsselstellen	
bringt eine neue und sinnvolle Perspektive mit ein	aufwändiges Vorgehen für eine Ermittlung der Funktionen und auch für die Pflege (z.B. Verteiler)

Fachkader und Schlüsselstellen können angemessen berücksichtigt werden	schwierigere Konsensfindung bei der eher komplexen Definition von Schlüsselstellen; weniger transparent
weniger starr und rigide	Unterscheidung zwischen Schlüsselfunktion und Person nicht einfach
für Personalentwicklungs-Massnahmen geeignet	Verteiler nicht automatisch aus PIAS ableitbar; Aufwand für die Organisation grösser

4. Fazit und Schlussfolgerungen

Die Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile zeigt, dass jedes Kriterium spezifische Stärken aber auch Schwächen aufweist und deshalb ein einziges Kriterium für die Zuteilung zu den Führungsstufen nicht ausreicht:

- Richtpositionen bieten eine klare und nachvollziehbare Struktur, sind aber stark vom Lohnniveau der jeweiligen Funktion beeinflusst bzw. «kontaminiert» und auch in der Praxis nicht immer einheitlich umgesetzt.
- Hierarchische Positionen sind transparent und auch für Personalentwicklungs-Massnahmen geeignet, aber die Zuteilung ist durch die Unterschiede der Departemente in Bezug auf Grösse, hierarchische Gliederung (was insbesondere auf die Stufen 2 und 3 gemäss OVS zutrifft) und Besonderheiten der Organisationsstrukturen nicht einfach ableitbar.
- Departements-Listen ermöglichen zwar eine flexible und departementsspezifische Zuordnung, aber die fehlende gesamtstädtische Einheitlichkeit und der organisatorische Aufwand für die Organisation von Kaderveranstaltungen sind erhebliche Nachteile.
- Schlüsselstellen bieten zusätzlich eine sinnvolle und differenzierte Perspektive, jedoch ist die Bestimmung, Implementierung und Pflege aufwendig, und die Transparenz leidet unter der komplexen Definition. Da es aktuell keine Definition von Schlüsselstellen in der Stadt Winterthur gibt und auch keine gesamtstädtische Übersicht, müssten diese erst in einem aufwändigen Verfahren ermittelt werden, bevor darauf zurückgegriffen werden könnte.

5. Neue Systematik der mittleren und unteren Führungsstufe sowie Teilnahme an der Kaderinformation

Kriterien für die Zuordnung zur *mittleren Führungsstufe* sind die folgenden:

- Leitung einer Hauptabteilung (Stufe 2) gemäss Verordnung über die Organisation und die Aufgaben der Stadtverwaltung (OVS);
- bei Verwaltungseinheiten über 100 Mitarbeitende (12 Bereiche und Ämter) auch die Leitung einer Abteilung (Stufe 3 nach OVS), wenn sie Führungsverantwortung für andere

Führungskräfte hat, d.h. wenn ihrer Verwaltungseinheit weitere Abteilungen und Teams mit eigenen Leitungsfunktionen unterstellt sind;

- Funktionen Departementale:r Personalleiter:in oder Departements-Controller:in.

Als Kriterium für die Zuordnung zur *unteren Führungsstufe* werden die dem Einreichungsplan zugehörigen Richtpositionen Führungsfunktionen A bis C herangezogen. Zur unteren Führungsstufe zählen deshalb:

- Alle Führungsfunktion A, B oder C die nicht der mittleren oder oberen Führungsstufe angehören.

Begründet wird dies folgendermassen: Die Zuordnung zur *mittleren Führungsstufe* soll der gleichen Logik folgen, wie die zur oberen Führungsstufe. Die den Amts- und Bereichsleitenden direkt unterstellten Hauptabteilungen (Stufe 2 gemäss OVS) werden deshalb der mittleren Führungsstufe zugerechnet. Dadurch wird die organisationale Struktur der Stadt Winterthur abgebildet und auch die Aufgabenkomplexität der entsprechenden Führungsfunktionen. Um die Grösse und Leitungstiefe (Anzahl hierarchischer Ebenen) der Ämter und Bereiche zu berücksichtigen, wird für Verwaltungseinheiten mit mehr als 100 Mitarbeiter:innen eine weitere Führungsstufe einbezogen (Stufe 3 gemäss OVS). Zur mittleren Führungsstufe gehören Leitungen von Abteilungen dann, wenn sie Führungsverantwortung für andere Führungskräfte mit Personalführung haben, d.h. wenn ihrer Abteilung weitere Abteilungen und Teams mit einer Teamleitung unterstellt sind. Aufgaben und Verantwortungsbereiche von Führungskräften, die andere Führungskräfte leiten, sind komplexer und umfangreicher. So müssen sie nicht nur operative Aufgaben managen, sondern auch strategische Ziele umsetzen und die Entwicklung ihrer Teams sicherstellen. Es geht dabei nicht nur um die Leitung eines Teams, sondern auch um die Koordination und Abstimmung zwischen verschiedenen Führungsebenen. Die Leitung anderer Führungskräfte erfordert deshalb zusätzliche Fähigkeiten in Kommunikation, Konfliktlösung und strategischer Planung, die über die Anforderungen an Führungskräfte ohne solche Verantwortungen hinausgehen. Und ihr Multiplikatoreffekt wirkt sich auf unterschiedlichen Ebenen der Organisation aus.

Der gleiche Mechanismus gilt auch für Stabseinheiten oder direkt durch Amts- und Bereichsleitungen geführte Teams. Auch hier ist das Prinzip des Führens von Führungskräften ausschlaggebend, um zur mittleren Führungsstufe zu gehören.

Die Rolle der Departements-Controller/innen und departementalen Personalleitenden wurde bereits im Beschluss SR.23.790-1 behandelt; diese zählen wegen ihrer führungsrelevanten Funktion zur mittleren Führungsstufe.

Aufgrund der grossen Unterschiede in der Strukturierung und Leitungstiefe der Hauptabteilungen eignet sich die hierarchische Ebene nicht mehr für eine einfache Zuteilung zur *unteren Führungsstufe*. Deshalb werden die dem Einreichungsplan zugehörigen Richtpositionen Führungsfunktion

nen A bis C als Kriterium herangezogen. Da einige der Führungsfunktionen A-C bereits als Hauptabteilungsleitende der mittleren Führungsstufen zugeordnet wurden, werden nur diejenigen FÜ-A, FÜ-B und FÜ-C der unteren Führungsstufe zugeteilt, die nicht der mittleren angehören.

Um dem mehrfach geäusserten Wunsch der Departemente nachzukommen, wichtigen (Schlüssel-) Funktionen und Mitarbeitenden die Möglichkeit zu bieten, an einer Kaderinformation teilzunehmen, werden so genannte «Departements-Joker» eingeführt. Mit den Departements-Jokern werden auch Unterschiede in der Mitarbeitendenzahl der Departemente ausgeglichen: In Abhängigkeit zur Grösse der Departemente haben die Departemente DSS, DSO und DTB die Möglichkeit, jeweils 5 Kadermitarbeiter:innen zusätzlich zu den oben definierten Funktionen zu entsenden und die anderen Departemente DPR, DFI, DBM und DSU jeweils 3 Kadermitarbeiter:innen. Diese können pro Veranstaltung variieren und müssen der Stadtkanzlei rechtzeitig gemeldet werden.

Der Teilnehmendenkreis für die *Kaderinformation* wird wie folgt definiert:

- Mittlere Führungsstufe gemäss neuer Systematik
- Angehörige der obersten und oberen Führungsstufe
- Departementale Kommunikationsbeauftragte
- «27 Departements-Joker». In Abhängigkeit zur Grösse der Departemente haben die Departemente DSS, DSO und DTB die Möglichkeit, jeweils 5 Kadermitarbeiter:innen zusätzlich zu den oben definierten Funktionen zu entsenden und die anderen Departemente DPR, DFI, DBM und DSU jeweils 3 Kadermitarbeiter:innen. Diese können pro Veranstaltung variieren und müssen der Stadtkanzlei rechtzeitig gemeldet werden.

Die Behördenmitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) sind aufgrund ihrer besonderen Funktion von der obligatorischen Teilnahme an der Kaderinformation ausgenommen. Ihre Teilnahme erfolgt nach Bedarf und in Abstimmung mit der Bereichsleitung der KESB.

Die Anpassungen treten per 1. Oktober 2024 in Kraft.

6. Weiteres Vorgehen

Die Umsetzung der Zuteilungen zu den beiden Führungsstufen erfolgt durch das Personalamt in Zusammenarbeit mit den departementalen Personaldiensten gemäss vorliegender Definitionen. Zur Verbesserung von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz der Systematik überprüft das Personalamt in Zusammenarbeit mit den departementalen Personaldiensten die Zuordnung der mittleren und unteren Führungsstufen in einem halbjährlichen Rhythmus (gemäss Rhythmus der Kaderinformation) und legt die aktuellen Listen an einem zugänglichen Ort auf My Win ab.

Zusätzlich wird ein Prozess für eine Anpassung der Zuordnungen festgelegt, der im Rahmen von Reorganisationen oder Neueinreihungen von Funktionen zur Anwendung kommt.

7. Publikation und Kommunikation

Der vorliegende Beschluss wird zusammen mit dem Stadtratsbeschluss SR.23.790-1 (Systematik der Führungsstufen und Führungsgefässe: Anpassungen der oberen Führungsstufe und Teilnahme an der Führungskonferenz) veröffentlicht. Eine Medienmitteilung ist nicht vorgesehen.

Die gemäss Dispositiv-Ziff. 2 und 3 betroffenen Führungspersonen (Funktionsinhaber/innen) werden intern über die Linie informiert. Zudem erfolgt durch das Personalamt eine Information der dezentralen Personaldienste.